

# 癌後就業停看聽

就業相關疑難雜症一把抓！

## 面試篇





完成癌症治療後

許多癌友都會考慮回歸職場

然而在求職過程中

難免擔心雇主以癌症病史

評斷雇用與否的標準

「是否該在履歷上透露自己的病史？」

這個問題也讓許多癌友們

感到非常苦惱



Q1

# 法律是否有明文規定， 我有義務向雇主告知 健康狀況？

根據就業服務法的規定，員工並沒有義務向雇主告知病情，但您能夠依據實際狀況來評估是否告知。

參考  
法條

就業服務法第5條第2款  
雇主招募或僱用員工，  
不得有下列情事：

二、違反求職人或員工之意思，  
留置其國民身分證、  
工作憑證或其他證明文件，  
或要求提供非屬就業所需  
之隱私資料。

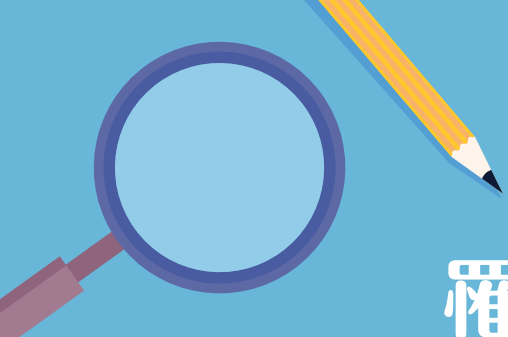
Q2

# 我要不要在面試時告知癌症病史呢？

有無癌症與工作能力沒有絕對的關聯性，經過評估後無論是否選擇告知病況都沒關係。若選擇告知癌症病史，我們也建議在面試時，以不卑不亢的態度描述目前狀況、未來就診安排、所擁有之專業能力...等，透過面談讓雇主感受到您並未因罹癌而影響工作表現。







罹癌並非出於自願  
也不因為罹癌就矮人一截  
無論選擇說或不說都是我們的權利  
不必為此感到抱歉或覺得自己有錯

若感到焦慮、苦惱、需要與他人聊聊  
不妨尋求社工或心理相關專業人員的協助  
還有提供諮商補助喔！



癌症心理諮商  
參考機構

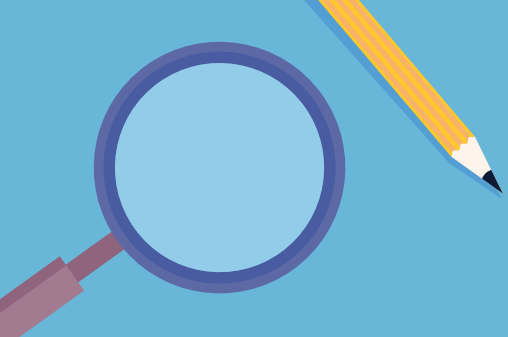


諮詢門診費用  
補助申請資訊



HOPE免付費諮詢專線

☎ 0809-010-580



# 想想看

看完前面的QA，心中的疑問是否被解答了呢？  
接下來，一起想想以下的問題吧！

**Q1** 評估過後，我是否會在面試過程中透露自己的病史？為什麼？

A:

---

**Q2** 若願意透露自己的病史，我會選擇在哪個階段告知呢(履歷上、面試前後)？為什麼？

A:

---

**Q3** 關於面試，我還有哪些疑問？  
我在面試過程中是否遇到哪些困難？  
需要怎麼樣的協助？

A:

---



# 癌後就業停看聽

## 就業相關疑難雜症一把抓！

### 請假篇



## 在進行癌症治療中

癌友可能面臨必須時常請假回診、追蹤的狀況

也擔心會因此造成主管的印象不佳、影響考績

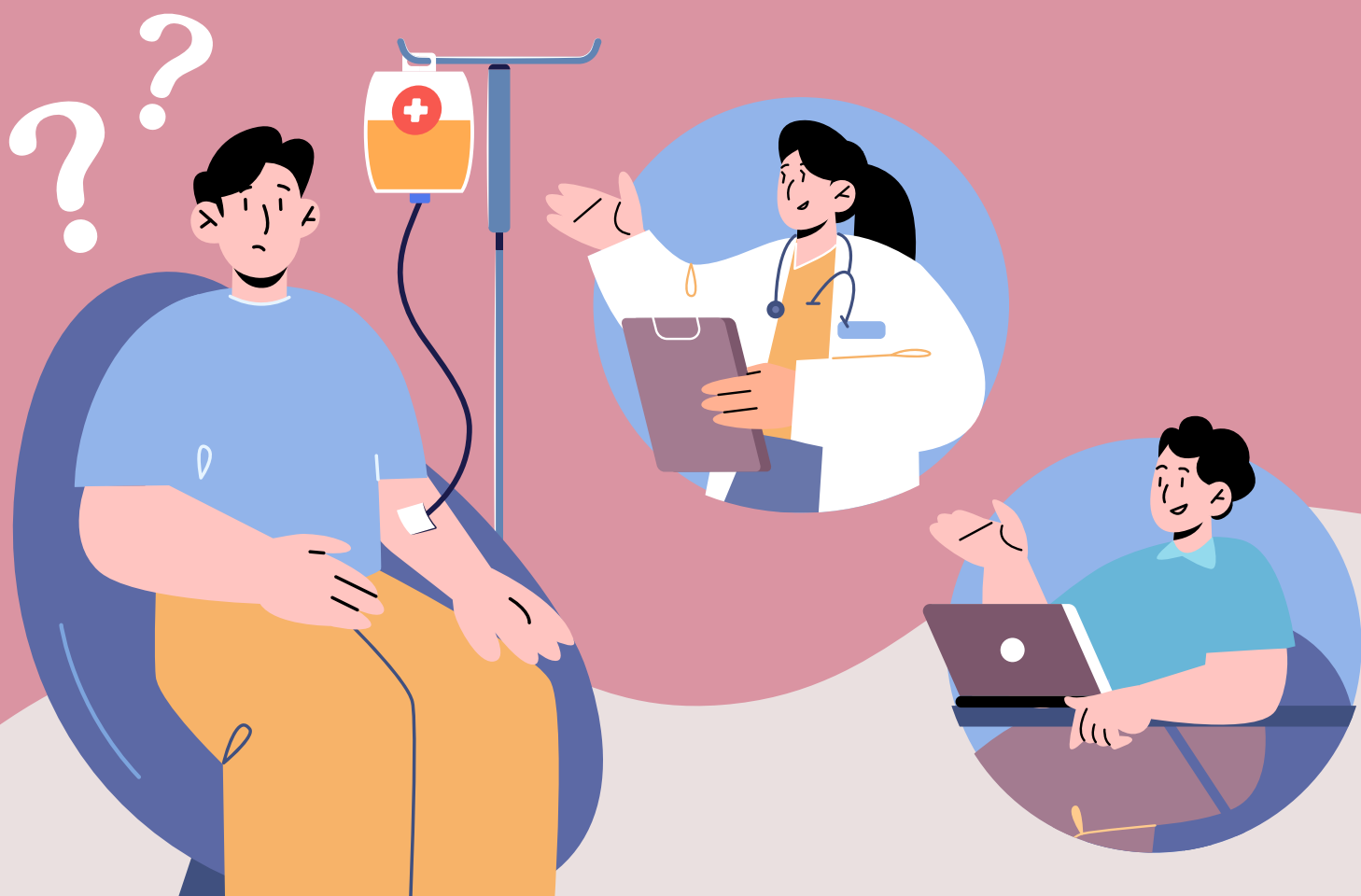
甚至導致被迫離職等

勞基法上有哪些法條可以保障自己的權益呢？

是否該讓雇主、同事了解自己目前的狀況

又該解釋到什麼程度呢？

讓我們一起來了解吧！



Q1

# 確診後 經常需要請假回診治療 有哪些是我們請假的 基本權益呢？

根據勞基法規定  
當需要請假回診時  
有以下三種假別可以使用

- ☒ 普通傷病假(簡稱病假)
- ☒ 事假
- ☒ 特休假

接下來會針對這三種假別  
逐一詳細說明！

## Q2

# 關於普通傷病假 有哪些規範需要注意呢？

|        |             |
|--------|-------------|
| 未住院者   | 一年內不得超過30天  |
| 住院者    | 兩年內合計不得超過一年 |
| 未住院＋住院 | 兩年內合計不得超過一年 |

- 例假日、國定假日等皆不計入病假假期內
- 經醫師診斷，罹患癌症(含原位癌)採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入**住院傷病假**計算
- 若因住院診療不能工作，無法取得原有薪資，自不能工作之第4日起，可請領勞保傷病給付
- 可詢問公司人資，或撥打勞動部傷病給付查詢電話(02)2396-1266 #2236



【參考法條】

## 勞工請假規則第4條

因普通傷害、疾病或生理問題  
必須治療或休養，可以在  
規定範圍內請普通傷病假

注意

若一年內病假不超過30天，工資折半發給；  
若超過，雇主可不給薪。且若雇主因此扣發  
全勤獎金，是不違法的

## Q3

# 若已請完普通傷病假 仍有請假需求，該怎麼辦？

您能以**事假**或**特休假**作為補充或交替使用

法律規定一年內可請14天事假

特休假則依照年資不同而有所不同

??



事假

注意

法律規定  
一年內有14天事假  
但勞資雙方經協調後  
事假天數可優於勞基法

即使原本勞工已經是領基本薪資

雇主依然能夠扣除事假當天的薪資

參考  
法條

但不能再以其他名義隨意倒扣其他薪資

勞工請假規則  
第7條

勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，  
不給工資，且一年內合計不得超過十四日。

若勞工為照顧者，可以使用家庭照顧假  
一年最多可請7日且與事假合計不得超過14日

雇主不得因申請家庭照顧假  
影響全勤獎金、考績或進行其他不利處分

## Q3

## 特休假

特休天數會依照  
到職年資的累積  
而有不同的天數計算

| 工作年資                     | 特休天數 |
|--------------------------|------|
| 半年以上，未滿1年                | 3日   |
| 1年以上，未滿2年                | 7日   |
| 2年以上，未滿3年                | 10日  |
| 3年以上，未滿5年                | 14日  |
| 5年以上，未滿10年               | 15日  |
| 10年以上，每1年加給1日<br>加至30日為止 |      |

## 注意

特休要休哪一天是由勞工自己排定  
老闆不能拒絕給假，也不能強迫勞工  
預先安排整年度的特休日期

參考  
法條

勞基法第38條

當勞工在同一單位底下，持續工作  
滿一定期間，依規定應給予特別休假。



Q4

# 若我想申請 留職停薪可以嗎？

若想申請留職停薪，必須要病假與特休都請完，  
才能申請。另外，留職停薪以一年為限，  
如要延長需要與雇主溝通討論

！參考法條！

## 勞工請假規則第5條

勞工普通傷病假超過  
前條第一項規定之期限  
經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者  
得予留職停薪  
但留職停薪期間以一年為限。



注意

除育嬰留職停薪、服兵役、職業災害未認定前有法令明文規定雇主不得拒絕外，其餘留職停薪事由雇主都保有准駁權(意即雇主不一定要答應)

另外，法條中僅保障員工具有申請留職停薪的權益，並未要求雇主須保障員工復職後回歸原職、原薪

因此建議與雇主提出留職停薪時，同時協議復職後的安排，以免復職後發生爭議



## Q5

# 若成功申請留職停薪， 勞保、健保、勞退該怎麼處理？

## 法源依據

## 規定

### 健康保險

全民健保法  
施行細則 第19條

徵得原單位同意可繼續加保，但不得調降投保金額，不同意則自行另外投保，如果選擇繼續幫員工加保，則勞工、雇主應負擔保費部分則按照原先負擔比例30% (勞工)：60% (投保單位)：10% (政府)

### 勞工保險

勞保條例施行細則  
第21條

勞工保險條例  
第9條

勞工因傷病請假致留職停薪，普通傷病未超過1年，職業災害未超過2年。**勞工如願意繼續加保時，投保單位不得拒絕。**繼續加保時，所屬投保單位應繼續為其繳納保險費，另加保期間，不得調整其投保薪資。

### 勞 退

勞退條例 第20條

**勞退部分需停繳**，雇主應在勞工留職停薪發生7天內通知勞保局停止提繳6%勞工退休金，等員工復職後再申報開始提繳



Q6

# 如果請假太久 擔心與職場脫節該怎麼辦？

離開職場一段時間後，難免會擔心對於工作內容感到生疏、與職場脫節，也會擔心與同事間的關係變得疏離不知道要怎麼與同事相處

## 評估身心狀況，了解是否準備好回歸職場

平時可以多關注自己的身心狀態，評估是否有足夠的體力能應付工作、心理上是否已準備好面對工作壓力等等

## 持續與同事保持聯繫

請假期間與同事保持連絡，不僅能夠維繫關係，減少與職場脫軌的感受、保持對公司事務的掌握，也能讓雇主、同事了解我目前的身心狀態

## 與雇主保持溝通

請假期間與雇主維持良好的溝通，讓雇主了解目前我的身心狀態、評估可能面臨的不確定性，也能進一步思考如何彈性調整適合我的職務、提供更具支持性的工作環境



## Q7

# 若在工作中確診罹癌， 該如實告知雇主嗎？ 又該如何與同事互動呢？

## 雇主



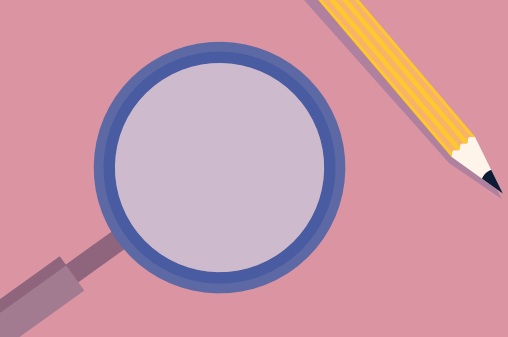
法律並未針對病情告知有所規範，您能根據實際情形評估是否告知。但若保持良好溝通，能讓雇主清楚可能會面臨的不確定性、思考有哪些支持可以提供，並根據狀況調整職務內容。

## 同事

您可以評估是否告知同事，若要告知，哪些人是優先說明的對象，以及告知的程度，當必須詢問同事給予協助時，同事也更能同理並給予支持。



儘管保持良好的溝通，能讓主管、同事更理解自身的處境進而提供支持與協助，但最重要仍是要根據自身情況判斷是否公開，我們保有選擇不公開、不談論的權力！



# 想想看

看完前面的QA，心中的疑問是否被解答了呢？  
接下來，一起想想以下的問題吧！

**Q1** 我是否清楚公司的請假規則與請假流程？  
以及我擁有哪些假別保障？

A:

---

**Q2** 若是工作中罹癌，在評估雇主、同事的狀態後，我會選擇告知病情嗎？為什麼？

A:

---

**Q3** 若我選擇告知病情，我會告知誰？  
怎麼告知？告知到什麼程度？

A:

---



# 癌後就業停看聽

就業相關疑難雜症一把抓！

## 離職篇





許多癌友因為生病或

環境不友善等因素被迫離職

若簽下自願離職書

則無法申請政府的各項補助

在離職狀態，政府提供了哪些保障呢？

離職前又有哪些事情必須小心再小心呢？

讓我們一起來認識吧！



## Q1

# 離職需要注意什麼呢？

## 離職的類型分為

- 自願離職
- 非自願離職：指的是出於非個人意願的離職

## 若是自願離職

注意「離職預告期」提前預告公司，  
並做好交接

| 工作年資      | 幾天前預告 |
|-----------|-------|
| 3個月以上未滿1年 | 10日   |
| 1年以上未滿3年  | 20日   |
| 3年以上      | 30日   |

※預告通知當日視為第0日※

【參考法條】  
勞基法  
第16條  
第1項

## 若是非自願離職

不要隨意簽署「自願離職書」

記得申請「服務證明書」

公司有義務提供預告期、謀職假

公司必須支付資遣費





Q2

# 非自願離職 需要注意什麼呢？

非自願離職主要包含以下四種情況：



「由雇主方主動發起資遣」或「員工因為雇主有違法事由，而主動提出離職」

員工因雇主關廠、遷廠、休業、解散、破產或宣告離職

「員工因職災被公立醫療單位認定無法工作」、  
「雇主沒有協助勞工安置適當工作」  
或「勞工對雇主安置的工作未能達成協議」

約聘雇勞工因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，  
且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者

其中，「資遣」是癌友最常遇到的狀況。



## Q3

# 雇主能夠任意資遣我嗎？

根據勞基法第11條，雇主必須符合以下情形才能資遣勞工，並支付資遣費：

歇業或轉讓

公司被併購、疫情衝擊經營不善等

虧損或  
業務緊縮

景氣不好公司營運不佳、長期虧損  
或因疫情被主管機關要求停業等

不可抗力暫停  
工作一個月以上

發生自然災害例如地震  
或洪水時必須停工

業務性質變更  
有減少勞工之必要  
又無適當工作  
可供安置

公司商業目標轉變不再販售某產品  
其部門員工也無法  
在公司其他職位有所發揮

💡 勞工對於  
所擔任之工作  
確不能勝任

員工入職後展現的能力  
與面試時所承諾的有所落差  
導致工作無法順利完成

其中，癌友最容易因「對於所擔任之工作確不能勝任」而被雇主資遣。



Q4

# 雇主能主觀認定我「不能勝任」，即資遣我嗎？

## 「不能勝任」包含

- 客觀上勞工的知識、工作能力、身心狀況、品行... 等原因，不能完成工作
- 主觀上勞工能為而不為、怠忽所擔任的工作... 等導致工作無法完成



並非雇主主觀認定勞工不適任，即可資遣

若雇主已評估、確認勞工不能勝任  
也必須提前告知勞工要中止勞動契約

參考  
法條

### 勞基法第11條第五款

勞工對所屬工作不能勝任時  
雇主得預告勞工  
終止勞動契約

## Q4

即使被認定為「不能勝任」，  
仍需要符合以下條件，才能夠資遣勞工：

**符合「解僱最後手段原則」**

必須先嘗試其他迴避解僱的辦法(約談、輔導、教育訓練、改善計畫、懲處、調職...)，仍無法改善，才能依法解除勞動契約

**須有考核標準**

雇主必須根據該職位的考核標準判斷勞工是否不適任，就算未達標準，也需要符合「解僱最後手段原則」，最後才能解除勞動契約

**並非給付資遣費即合法**

雇主口頭以不適任為由資遣勞工，並願意支付資遣費，若不符合勞基法第11條第五款的法定要件，法律上僱傭關係仍存在



Q5

# 如果我被要求簽署 自願離職書，該怎麼辦？

若公司要求簽署自願離職書，  
不要輕易簽下去！

若簽署自願離職書  
失業期間的失業給付、  
職業訓練生活津貼等等補助  
都會無法申請

若事後說是被拐騙簽署，  
也需要舉證  
(如：LINE對話紀錄、證人…)  
自己是被脅迫，  
但通常證據蒐集並不容易

Q6

# 若我被資遣了, 有哪些權益 需要注意呢?

當被資遣時  
雇主與政府皆有義務  
提供、保障我們的權益  
不受到侵犯

## 政府有保障

- ☐ 失業給付
- ☐ 職業訓練生活津貼
- ☐ 提早就業獎助津貼

## 雇主須提供

- ☐ 預告期
- ☐ 謀職假
- ☐ 非自願離職書
- ☐ 服務證明書  
(離職證明書)
- ☐ 資遣費



以下就讓我們來一一解析吧!

## Q6

## 雇主

## ① 應給予：預告期

參考法條：勞基法第16條

雇主若想資遣員工，必須事先通知以預做準備  
根據員工在職天數決定需要提前多久告知，  
且須給付預告期間的工資

| 在職期間       | 預告期間 |
|------------|------|
| 3個月以上～未滿1年 | 10天  |
| 1年以上～未滿3年  | 20天  |
| 3年以上       | 30天  |

雇主資遣年資未滿3個月之勞工  
其預告期間法無明定  
應由勞雇雙方自行商議決定

## Q6

雇主

**② 應給予：謀職假**

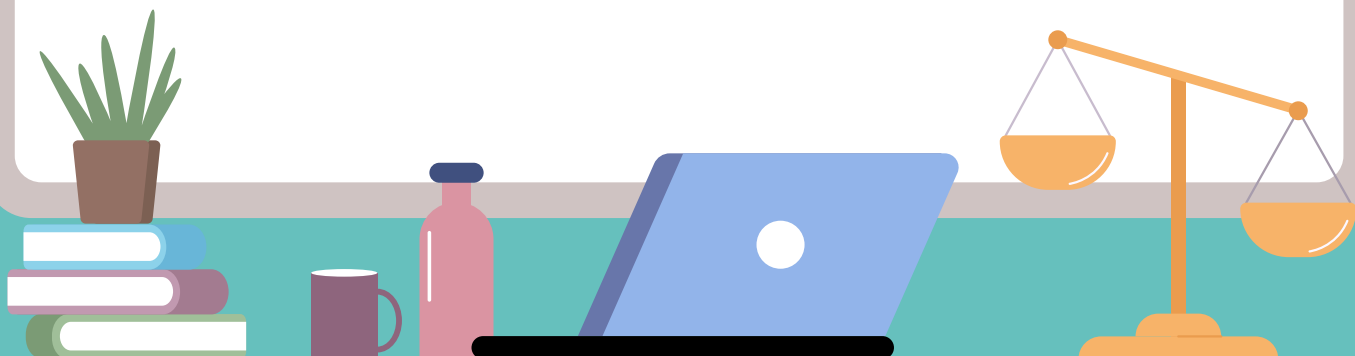
參考法條：勞基法第16條

接到預告期公告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。一周最多可以請假2天，且請假期間之工資照給

**③ 應提供：非自願離職書、服務證明書**

參考法條：勞基法第19條

離職前除了跟雇主要求非自願離職書外，也須要求提供服務證明書(=離職證明書)，作為證明勞工任職期間、職稱及已經辦妥離職手續等相關事實功能的文書





Q6

雇主

#### ④ 應支付：資遣費

以到職日在2005.07.01前後

分為舊制/新制年資，雇主須於離職30天內發給

|    |                                                        |
|----|--------------------------------------------------------|
| 舊制 | 每滿1年，發給1個月之平均工資；<br>剩餘未滿1年部分，依比例計算。<br>未滿1個月，則以1個月計算   |
| 新制 | 每滿1年，發給0.5個月的平均工資；<br>剩餘未滿1年部分，依比例計算。<br>最高發給6個月平均工資為限 |



資遣費  
試算網

## Q6

各地就業  
服務據點



# 政府

## ① 失業給付

條件需符合：

- 非自願離職
- 離職退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上者
- 具有工作能力及繼續工作意願者
- 向公立就業服務機構辦理求職登記，14日內仍無法推介就業或安排職業訓練



• 給付金額：退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%發給，退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月

• 請領期間，有受其扶養之眷屬者，每1人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資10%加給給付，最多計至20%

Q6

各地就業  
服務據點

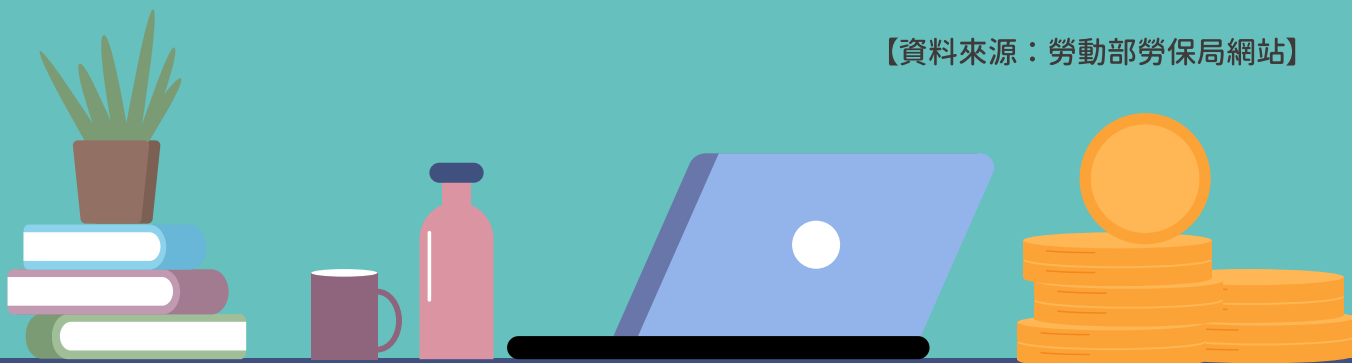
政府

## ② 職業訓練生活津貼

條件需符合：

- 非自願離職
  - 向公立就業服務機構辦理求職登記
  - 經安排參加全日制職業訓練者
- 給付金額：受訓期間，每月按其離職辦理退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%發給
- 請領期間，有受其扶養之眷屬者，每1人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資10%加給津貼，最多計至20%

【資料來源：勞動部勞保局網站】



Q6

各地就業  
服務據點

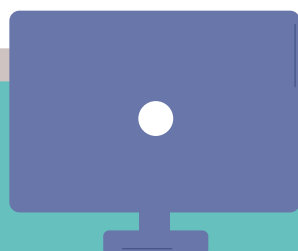
政府

### ③ 提早就業獎助津貼

條件需符合：

- 非自願離職
- 離職退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上者
- 具有工作能力及繼續工作意願
- 向公立就業服務機構辦理求職登記，14日內仍無法推介就業或安排職業訓練於失業給付請領期限屆滿前受僱工作，並依規定參加就業保險滿三個月以上(不同單位之保險年資可合併計算)者
- 給付金額：被保險人尚未請領之失業給付金額(以最後一次失業給付金額為基礎)之50%，一次發給

【資料來源：勞動部勞保局網站】



Q7

# 勞保有哪 些補助可以申請？



|      | 勞保失能給付                                                                                                                                                            | 勞保傷病給付                                                                                                                                                                                             |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 請領資格 | 勞工遭遇傷害或罹患疾病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經健保特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定者                                                                                                  | 遭遇普通傷害或普通疾病住院診療，不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第4日起，得請領普通傷病補助費                                                                                                                                       |
| 給付標準 | <p>·失能後，終身無工作能力：</p> <p>(1)失能年金-按月領取</p> <p>(2)失能一次金-98/1/1前，有勞保年資者始可選擇</p> <p>·失能後，仍有工作能力：</p> <p>(1)失能一次金</p> <p>*依照失能項目與失能等級判定 (分為12身體部分、220個失能項目、15個失能等級)</p> | <p>·按勞工遭受傷害或罹患疾病住院診療之當月起前6個月平均月投保薪資的1/2，自住院不能工作之第4日起發給，每半個月給付1次，以6個月為限。</p> <p>但傷病事故前參加保險之年資已滿1年者，增加給付6個月，前後合計共為1年。</p>                                                                            |
| 注意事項 | 需於醫院診斷為永久失能之日起，5年內提出申請                                                                                                                                            | 門診或在家療養期間均不在給付範圍內                                                                                                                                                                                  |
| 詳細資訊 |                                                                                |   <p>傷病給付      給付試算網站</p> |

Q8

# 若想了解更多 關於補助的相關規定 可參考以下網站

政府

☒ **失業給付**  
失業給付規定



☒ **職業訓練  
生活津貼**  
職訓津貼規定



☒ **提早就業  
獎勵津貼**  
提早就業  
獎勵津貼規定



Q9

# 如果與雇主發生勞資爭議 該如何解決？



✓ 1.蒐集證據並做好功課

✓ 2.向主管機關申請調解

✓ 3.依照開會通知書參與調解會議

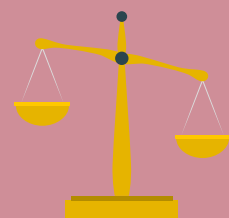
✓ 4.確認勞資爭議調解紀錄-

調解成立:成為勞資雙方的契約或團體協約

調解不成立:視勞資雙方提起訴訟

✓ 5.確認勞資爭議調解紀錄

在提起訴訟前，建議可先諮詢專業律師，  
或向財團法人法律扶助基金會申請扶助律師，  
可以透過該會的勞工訴訟扶助專案申請相關協助



Q10

須注意  
勞退新舊制

# 我因罹癌，想提早退休，退休金如何計算？



|         | 舊 制                                                                                                         | 新 制                                                                                            |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 適用時間    | 2005/7/1前                                                                                                   | 2005/7/1後                                                                                      |
| 法條      | 勞動基準法(舊制)                                                                                                   | 勞工退休金條例(新制)                                                                                    |
| 自請退休條件  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 工作25年以上</li> <li>· 工作10年以上年滿60歲</li> <li>· 工作15年以上年滿55歲</li> </ul> | 年滿60歲                                                                                          |
| 年資採計    | 工作年資採同一事業單位為限<br>因離職或事業單位關廠、歇業而就新職，工作年資重新計算                                                                 | 工作年資不以同一事業單位為限，<br>提繳年資不因轉換工作或因事業單位關廠、歇業而受影響                                                   |
| 退休金領取方式 | 一次領取退休金                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 年資未滿15年:請領一次退休金</li> <li>· 年資超過15年:月領或一次請領</li> </ul> |



Q11

# 如果與雇主發生資遣爭議 或仍有相關問題 可以詢問哪些單位？



諮詢

## 勞動部

- 1955勞工申訴專線(24小時免費電話)
- 免付費服務專線電話  
(02)8995-6866
- 勞動部線上文字客服 ▶▶▶



## 地方政府

- 1999便民專線
- 各縣市政府民意信箱
- 台北/新北/桃園/台中/台南/高雄  
皆設有法律諮詢服務

## 法院

- 各法院之聯合服務中心皆提供  
免費法律諮詢服務

## 法律扶助 基金會

- 提供電話/現場/遠距視訊/  
預約視訊等諮詢方式
- 詳細申請方式可參考法扶網站 ▶▶



## 律師公會/ 大學法律 服務社

- 各地律師公會、大學法律服務社  
有提供法律諮詢服務
- 服務據點與連絡資訊  
可參考法務部網站 ▶▶▶



Q12

# 如果與雇主發生資遣爭議 或仍有相關問題 可以詢問哪些單位？

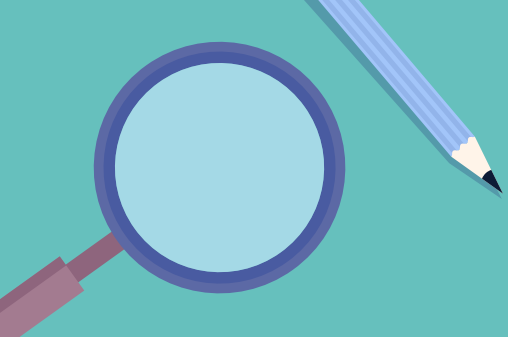


|    |      |                                                   |
|----|------|---------------------------------------------------|
| 調解 | 地方政府 | •各縣市勞工局(處)                                        |
|    | 法院   | •管轄權之法院                                           |
| 申訴 | 勞動部  | •勞動部民意信箱                                          |
|    | 地方政府 | •各縣市勞工局(處) ▶▶▶▶▶<br>•台北/新北/桃園/台中/台南/高雄<br>皆設有訴訟扶助 |
| 訴訟 | 法院   | •管轄權之法院                                           |



更詳細的救濟管道  
可以參考勞動部網站





# 想想看

看完前面的QA，心中的疑問是否被解答了呢？  
接下來，一起想想以下的問題吧！

**Q1** 我目前與雇主有發生關於非自願離職的爭議嗎？  
為什麼？我需要哪些協助嗎？

A:

---

**Q2** 若因罹癌被雇主資遣，我清楚不應任意簽署  
「自願離職書」？

A:

---

**Q3** 若雇主將我資遣，我清楚雇主必須提供預告期/  
謀職假/非自願離職書/服務證明書/資遣費？

A:

---

**Q4** 我是否符合申請政府補助的條件？  
分別可以請領多少費用呢？

A:

---



# 身為主管， 面對員工罹癌 該怎麼辦？

提供實用溝通應對技巧，  
不藏私大公開！



Q1

# 身為主管， 為什麼我要重視這個議題？

由於青壯年罹癌的人數逐年攀升

許多人可能在工作中發現罹癌

或者因癌症治療、副作用影響

而不得不選擇暫時離開職場

但癌症存活率日漸提升

有越來越多癌友在完成治療後考慮「重回職場」

因此，認識癌症、如何與罹癌員工溝通，  
就成了主管不得不正視的問題。



Q2

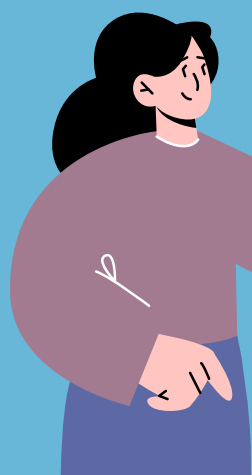
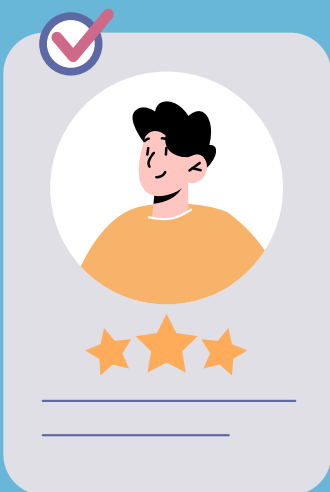
# 協助員工回歸職場 對主管而言有什麼好處？

支持協助罹癌員工回歸職場

不僅能夠省下重新聘僱員工所需的成本  
(如：刊登廣告、面試過程的準備/篩選時間)

減少新員工在工作完全上手前  
所損失的生產力，以及訓練新員工的成本

同時，協助罹癌員工留在職場  
也能保留所擁有的技能、經驗與人脈  
提升其對公司的忠誠度  
並提升外界對於公司職場環境的評價  
進而吸引人才前來求職！



Q3

# 得知員工罹癌後 主管可以怎麼做？

01

## 認識癌症及治療方式

清楚員工可能經歷的治療、副作用、  
對工作和生活可能產生哪些影響...等  
進而預先評估可能發生的狀況及應變措施



02

## 主動與罹癌員工溝通

主動向同事提起自己罹癌的事情  
可能會讓員工感到尷尬，  
主管可以先主動與員工進行相關討論



03

## 在顧及隱私、保密的情況下討論

在與罹癌員工討論的過程，以及討論的內容  
都是基於保密的原則進行，若非經過本人同意  
不能任意公開員工的疾病資訊



以下就讓我們一一說明吧！





# 常見的癌症治療方式？

## 手術

- 局部型治療
- 直接切除腫瘤部位、周圍器官或淋巴結

## 化學治療

- 全身性治療
- 以靜脈注射、口服等方式服用藥物，藉此殺死腫瘤細胞



## 放射線治療

- 局部型治療
- 利用高能量的放射線來殺死腫瘤細胞



## 標靶治療

- 針對特定癌細胞進行攻擊或介入，進而抑制癌細胞生長
- 需有特定基因才能使用標靶治療，並非人人都適合

## 免疫治療

- 透過調整人體免疫系統，刺激/活化免疫細胞、提供免疫系統特定免疫分子來對抗癌症







## 01 認識癌症及治療方式

# 癌症治療常見副作用？



### 手術

完成手術治療後，可能會因此有器官缺少，並出現術後疼痛；若切除淋巴，也會引起淋巴水腫，導致身體腫脹



### 化學治療

- 口腔喉嚨潰瘍
- 噁心/嘔吐
- 皮膚/指甲影響
- 影響生育
- 毛髮脫落
- 影響心臟
- 血球低下：感染/貧血/出血
- 神經肌肉系統：聽力受損/手腳麻



### 放射線治療

- 口咽/頸部：
  - 水黏稠/味覺改變
  - 腔黏膜紅腫
  - 吞嚥困難/皮膚破皮
- 乳房/肺部：
  - 咳嗽/皮膚紅刺痛
  - 紅白血球數降低
  - 影響下肢淋巴循環
- 腹部/骨盆腔：
  - 噁心/消化不良/腹瀉/頻尿
  - 影響下肢淋巴循環
  - 影響性功能/不孕
- 腦部：
  - 頭痛/嘔吐/掉髮/
  - 頭皮反應/影響視力



### 標靶治療

- 丘疹/膿疱/痘樣皮膚疹
- 嘴破
- 指甲甲溝炎
- 乾癢/龜裂
- 毛髮改變
- 高血壓/出血
- 腹瀉
- 手足症候群



### 免疫治療

- 全身：疲倦/噁心
- 皮膚：癢/紅腫
- 內分泌系統：
  - 甲狀腺功能亢進或低下
  - 腎上腺皮質素低下
- 肺：間質性肺炎
- 肝：肝炎
- 腸：腹痛/腹瀉
- 腦/脊髓：
  - 腦炎/脊髓炎/下視丘炎
- 心臟：心肌炎
- 胰臟：第一型糖尿病
- 腎臟：腎功能障礙
- 神經系統：重症肌無力/肌肉炎/周邊神經障礙



以上圖表僅列出常見副作用，實際情形因人而異  
仍需與員工充分溝通討論，以了解治療實際帶來的影響

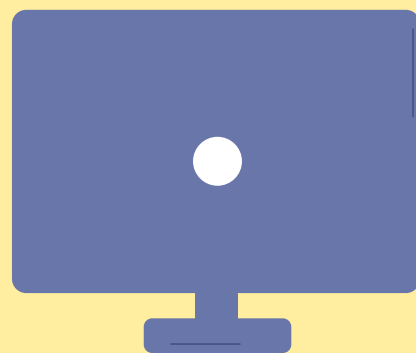


# 副作用對於 員工回歸職場 可能造成的影響？

無論癌症治療是否已經結束  
員工或多或少都曾經歷副作用的不適  
且有些副作用的影響是長期甚至一生的



主管與員工仍需保持溝通  
並根據工作內容  
與員工的身體狀況  
進行相對應的調整與安排





# 我該如何與員工討論癌症呢？

罹癌的過程主要會分成四個階段，根據員工目前所處的疾病階段，可進行相對應的討論

## 剛確診罹癌時

在員工確診癌症前，無論雇主是否耳聞員工身體不舒服的狀況，員工有可能希望與雇主討論自己的檢查結果，因此若知道員工有進行檢查但沒有後續消息，可以主動關心，並表示若有需要討論可以跟您約時間（只是讓員工知道您抱持開放的態度，避免讓員工覺得「必須」要向您報告，留給員工主動提出的機會）。

## 剛開始或正在治療中

讓員工了解自己所擁有的權利，若您的職權允許，也可嘗試讓工作項目保持彈性，隨著員工的狀況進行調整。

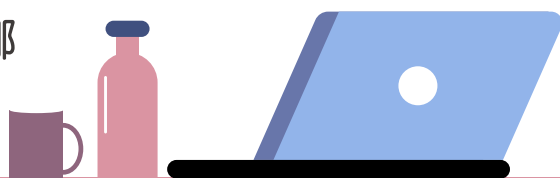
- 若員工選擇繼續工作，可考慮能為員工提供哪些工作上的調整或改變。
- 若員工選擇請假休養，可與員工保持聯繫，但避免讓員工感到壓力。

## 回歸職場工作前

若員工決定回歸職場，主管若能夠先開始計劃員工的工作安排，並與HR、員工本人一起討論，了解員工目前的身體狀況、能夠負荷的工作量、需要的工作調整，以及公司可以提供哪些協助...等等，將會非常有幫助。

## 回歸職場開始工作後

在員工回歸職場後，建議主管與員工保持溝通，了解員工目前工作的狀況、需要哪些調整，並盡量達成雙方的需求。





## 與員工溝通前，我該做哪些準備？



主管在與員工進行溝通前，應先與HR討論以了解公司能提供哪些相關資源，工作內容是否能調整，相應的績效考核和薪資福利可能有哪些調動，是否符合勞基法的相關規範

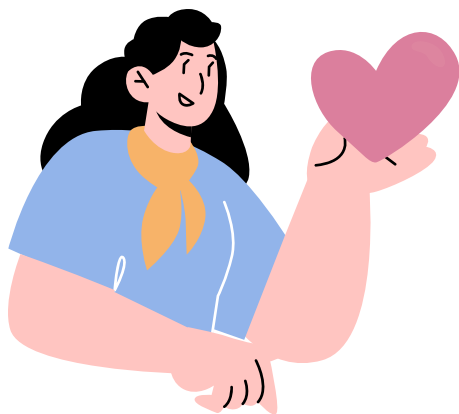


在與員工討論時，應先正式通知並預留足夠的時間，確保討論的空間足夠隱密、不會被打擾；與員工溝通後，也要在知情同意的情況下，與員工討論可以告知哪些人、告知的內容、時間、方式、由誰執行…等細節。

## Q4

# 面對罹癌員工， 主管需要有哪些心理準備？

## 保持聯繫與同理



主管應保持同理、關心，耐心傾聽員工的狀況與需求，並隨時與員工維持雙向溝通，例如：讓員工有足夠的安全感可以跟您說明生病對工作的影響，或是願意主動關心員工病後回歸職場的適應狀況。

## 負起責任

主管有管理員工的責任，包括在自身權限內根據員工工作需求進行職務調整，這對於員工能否順利回歸職場具有決定性的影響。

## 提供支持

- **實質支持：**在符合公司規範下幫助員工回歸工作，如：調整員工的工作時間(如彈性工時)、關照員工身心需求(如因為生理需求較常跑廁所，可協助改變座位靠近洗手間)，並根據公司規定提供假別、經濟上的協助。
- **情緒支持：**保持同理的態度，並適時表達關心。

## 視員工為獨立個體

每一位員工的經歷與感受都是獨立的，應尊重員工的感受、互相溝通討論，共同擬訂合適的工作計畫。





# 不該踩雷的溝通陷阱

- ♥ 在不確定病情走向時，避免說出「你一定會沒事的」或「事情本來可能會更糟糕」等與事實無關的保證。
  - ♥ 給予癌友建議要謹慎，諸如「保持樂觀開朗」類的建議，很容易讓人感到被說教。
  - ♥ 比起一直談論癌症，不妨直接詢問癌友「最近如何？」，提供陪伴與傾聽。
  - ♥ 避免分享容易造成反效果的案例，例如「某某某跟你有一樣的疾病，但在治療過程中沒有任何不適」、「某某某跟你有一樣的疾病，後來就放棄治療/死亡了」。
- 

# 主管的自我checklist

## 員工初罹癌時

- ☐ 我對於員工的疾病狀況了解到什麼程度？
- ☐ 是否還需要進一步的資訊？如何在不讓員工感到不適的情況下獲得這些資訊？
- ☐ 員工是否瞭解公司提供的支援資源，例如員工協助方案(EAP)？
- ☐ 員工是否了解公司在休假、薪資、保險等方面的相關資訊？
- ☐ 員工希望與其他主管或同事分享哪些資訊？他們期望使用什麼方式和何時進行通知？
- ☐ 員工目前對於工作的感覺如何？是否需要進行工作上的調整？我可以提供哪些協助？
- ☐ 是否需要重新分配工作，以分擔員工缺席時的工作量，確保工作進度不受到影響？





# 主管的自我checklist

## 員工開始治療後

- ☐ 員工對於目前達成的工作安排是否感到滿意？  
身體狀況是否能負荷？
- ☐ 到目前為止，是否已跟其他同事，  
尤其是罹癌員工所在的工作團隊進行過討論？
- ☐ 還有哪些更細節的事項需要與其他主管或  
同事一起討論？
- ☐ 在治療過程中，員工希望以何種方式  
保持聯繫？多久聯繫一次？  
討論哪些事項？
- ☐ 如果員工不願意，有哪些方式  
可以確保與員工的資訊暢通？
- ☐ 如果需要在員工治療期間  
進行工作績效評估，  
我應該如何處理？





# 主管的自我checklist

## 員工回歸職場工作前

- ☐ 我對於員工計劃何時回歸職場的了解有多少？
- ☐ 員工回歸工作後，我打算何時與他(她)討論工作安排？
- ☐ 員工回歸工作後，可能需要做哪些調整？我計劃如何分階段進行這些調整？
- ☐ 公司是否提供額外協助，以幫助員工順利回歸工作？(例如：諮詢服務、設備支援、辦公室安排)
- ☐ 員工希望在復職後向其他主管或同事透露哪些資訊？何時、以何種方式進行？
- ☐ 我是否已經做好安排，以協助員工順利適應缺席期間產生的人事、系統、和工作流程等方面的變化？



# 主管的自我checklist

員工回歸職場工作後

- ☐ 我可以透過那些方式評估或監測工作調整後的成效？
- ☐ 如果工作調整是必要的且可行的，我應該尋求哪些人的建議？如何執行？
- ☐ 如果所安排的工作調整結果不如預期，即使已經多次嘗試，我是否還願意提供哪些調整的空間或選擇？
- ☐ 員工對於目前和未來的職涯規劃有何想法？我可以採取哪些做法讓員工對工作感到更安心？



# 罹癌≠不適合工作

在青壯年罹癌人數增加的環境，  
我們期望透過提升企業主管對於癌症的認識、  
促進主管與罹癌員工之間的溝通，  
除了能減少因癌症所造成的生產力降低，  
也協助癌友能更順利地重返職場，  
藉此創造企業、主管與癌友間的共贏，  
讓主管不再聞癌色變、員工不再因癌失業！

身為主管的您，在關心部屬的同時  
也要照顧好自己的身心狀態，才有力氣成為罹癌員工的支持  
共同合作讓整個部門的效能有最好的發揮



## 參考資料

- 110年年齡別五大死因，衛生福利部
- 青壯年人口成長趨勢，國家發展委員會
- 每5年人口金字塔及扶養比動態圖，國家發展委員會
- Best Practice Guide for Line Manager(Jan2020), Working with Cancer
- How to Manage Cancer at Work Handbook for Employers 2020, ECL

審稿  
專家

國立政治大學勞工研究所 劉梅君教授、所長  
癌症希望基金會特約心理師 葉北辰